

## POLITICA PREVENCIÓN, DENUNCIA Y SANCIÓN DE CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO

### **Objetivo:**

El objetivo de esta política es otorgar los lineamientos institucionales para la actuación ante situaciones y conductas que se enmarquen, de acuerdo a la normativa vigente, en materia de acoso laboral y acoso sexual en el trabajo.

Esta política de acoso laboral y sexual, se enmarca en los valores de respeto y protección de los derechos de quienes trabajan en nuestra organización para generar una cultura de prevención y cuidado para proveer un entorno sano y seguro donde cada funcionaria y funcionario se desarrolle personal y profesionalmente.

### **Objetivo ético**

Mediante esta Política, la Ilustre Municipalidad de Tierra Amarilla se compromete con el toda acción que permita resguardar el ambiente laboral y mantenerlo libre de toda acción que atente contra los valores de respeto a los derechos laborales, fomentando permanentemente el buen trato y adoptando medidas enfocadas en mantener un ambiente de trabajo libre de maltrato, acoso y discriminación de toda índole, entre funcionarios y funcionarias, con independencia de su calidad contractual y nivel jerárquico.

### **Finalidad:**

La presente política sobre maltrato laboral, acoso laboral o sexual, tiene por objeto establecer una pauta de acción rápida, eficiente y al alcance de todos los funcionarios y funcionarias, y, en general, de toda persona que tome conocimiento de la realización de alguna de las conductas definidas en presente documento, para



iniciar la intervención de la institución a fin de resguardar la integridad de la persona afectada, determinar las posibles responsabilidades de las personas que puedan resultar implicadas y la aplicación de las medidas disciplinarias o sanciones que correspondan.

## **Marco Jurídico**

La definición de esta política se enmarca en el siguiente marco normativo:

- Constitución Política de la República de Chile, artículo 19°, número 1° que establece el “Derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de las personas” y número 4° que establece el “Respeto y la protección a la vida privada y a la honra de la persona y su familia”
- Código del Trabajo
- Ley N°18.575 Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, Artículo 52°, que instruye el Principio de Probidad Administrativa, que “consiste en observar una conducta funcionaria intachable y un desempeño honesto y leal de la función o cargo, con preeminencia del interés general sobre el particular”.
- Ley N° 18.883, artículo 82 letra I), que prohíbe “Realizar cualquier acto atentatorio a la dignidad de los demás funcionarios. Se considerará como una acción de este tipo el acoso sexual, entendido según los términos del artículo 2°, inciso segundo, del Código del Trabajo, y la discriminación arbitraria, según la define el artículo 2 de la ley que establece medidas contra la discriminación”.
- Artículos 56 y 63 del DFL N° 1 del Ministerio del Interior, que fija el Texto Refundido, Coordinado y Sistematizado de la ley N° 18.695 Orgánica Constitucional de Municipalidades.
- Artículo N° 1 de la ley N° 20.005 que Tipifica y Sanciona el Acoso Sexual, introduciendo modificaciones en el Código del Trabajo, incorpora “Las



relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona. Es contrario a ella, entre otras conductas, el acoso sexual, entendiéndose por tal el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo

- Artículo 2° del Código de Trabajo, que define el acoso sexual y laboral.
- Ley N°20.607, que tipifica el acoso laboral y modifica el Estatuto Administrativo, el Estatuto Administrativo para funcionarios municipales y también el Código del Trabajo, sancionando las prácticas de acoso laboral.
- Instructivo Presidencial Igualdad de Oportunidades y Prevención y sanción del Maltrato, Acoso Laboral y Acoso Sexual, del 23 de mayo de 2018.
- Ley N°20.609 que establece medidas contra la discriminación
- Ley N° 20.955 Normas de Aplicación General
- Ley N°16.744 sobre seguro social contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.
- Orientaciones para la elaboración de un procedimiento de denuncia y sanción del Maltrato, Acoso Laboral y Sexual del Servicio Civil.

**La Política prevención, denuncia y sanción de conductas de acoso laboral y acoso sexual en el trabajo** se enmarca en un estricto cumplimiento de las normas que rigen el rol del funcionario Municipal, referentes Desarrollo de Personas y la Salud y Seguridad Ocupacionales, siguiendo los más altos estándares de transparencia y probidad, asegurando el acceso igualitario a entornos laborales seguros y libres de toda forma de maltrato, abuso y discriminación.

Para ello se basa en los siguientes ejes:



## 1) ENFOQUE DE GÉNERO

Los cambios que se suceden y que afectan a la comuna y sus instituciones, no son solo de orden material, físicas o de desarrollo urbano, sino también, suceden a nivel individual, social, cultural y vivencial. Se manifiestan en cómo las personas se proyectan y se relacionan entre ellas, entre grupos humanos y con las instituciones del Estado.

Estos procesos de cambio se dan primariamente en los espacios más íntimos y luego se vivencian en los espacios colectivos.

Una de las transformaciones más significativas de la estructura social dice relación con el enfoque de género, el que centra su mirada en las relaciones de desigualdad entre hombres y mujeres.

Abordar esta necesidad implica una transformación cultural instalada desde los estereotipos.

La Municipalidad de Tierra Amarilla enfocará sus esfuerzos y cultura organizacional

en el abandono del determinismo biológico y se enfoca en diseñar procesos que consideren la equidad de género como una responsabilidad adquirida, además, por el Estado.

La Municipalidad de Tierra Amarilla respeta las particularidades, y más aún promueve la igualdad de derechos y el acceso a los bienes sociales para todos quienes integran, dejando fuera el acceso prioritario debido a estereotipos y prejuicios de género.

El Enfoque de Género en las distintas acciones de esta institución viene a contribuir sustancialmente como herramienta de política pública para avanzar en la dirección de la igualdad, equidad e inclusión y NO discriminación

#### **Acciones específicas:**

- Reconocimiento y valoración del desempeño en igualdad de condiciones para todos los miembros de la organización
- Incorporar las recomendaciones del SERNAMEG en materia de lenguaje inclusivo en las comunicaciones internas y externas
- Evitar todo sesgo que profundice las desigualdades de género existentes en la comuna en todas las instancias en que el municipio participe

## **2) INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD**

La Municipalidad de Tierra Amarilla reconoce la diversidad como un valor.

El respeto a la diversidad es una habilidad que debemos desarrollar, y se define como el entendimiento de que las personas participan paritariamente en un mundo ético común, en virtud de su condición humana, al tiempo que se reconoce la singularidad y diferencias de cada individuo.

La Municipalidad de Tierra Amarilla se compromete con el desafío de construir entornos laborales productivos, humanos y justos, **erradicando** discriminaciones directas e indirectas.



Estas acciones incrementan el capital social y personal de los trabajadores y las trabajadoras de la institución.

**Acciones específicas:**

- Reconocimiento y valoración de todos los integrantes de la organización promoviendo la inclusión en cada actividad interna.
- Incorporar las recomendaciones del SENADIS en materia de lenguaje inclusivo en las comunicaciones internas y externas
- Evitar todo sesgo que profundice las desigualdades, la exclusión, discriminación y/o maltrato, acoso por motivos de discapacidad

**3) AMBIENTE LABORAL SEGURO Y SALUDABLE**

La Municipalidad de Tierra Amarilla, procurará crear y mantener ambientes laborales seguros y libres de acoso laboral y sexual debido a que esta premisa es esencial para garantizar el bienestar los y las trabajadoras y fomentar un entorno de trabajo saludable.

**Acciones específicas:**

- Asegurar de que todos los integrantes de la institución estén informados sobre esta política y sepan a dónde acudir en caso de incidentes.
- Proporcionar capacitación regular sobre prevención de acoso laboral y sexual a todos los miembros de la institución y líderes.
- Fomentar la sensibilización sobre los comportamientos inapropiados y la importancia del respeto mutuo.
- Fomentar una cultura de respeto y diversidad desde la dirección.

**4) PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN**

La prevención del acoso, investigación y sanción en casos de acoso laboral y sexual son fundamentales para garantizar un entorno laboral seguro y respetuoso.



### **Acciones específicas:**

- Garantizar que la política esté claramente comunicada a todos los funcionarios y funcionarias de la municipalidad.
- Impartir programas de formación periódica sobre el acoso laboral y sexual.
- Incluir a todos los niveles de la organización en los programas de formación y sensibilización.
- Establecer canales de denuncia seguros y anónimos para que los funcionarios y funcionarias puedan informar incidentes de acoso laboral y sexual con la certeza de que dichas denuncias se ajustarán a los procedimientos vigentes en materia de investigación.
- Garantizar que los funcionarios y funcionarias conozcan estos canales y se sientan cómodos utilizándolos.
- Fomentar una cultura organizacional que promueva el respeto mutuo y la diversidad.
- Reconocer y recompensar comportamientos positivos.

### **Revisión y actualización**

La presente Política de Recursos Humanos se revisará cada 2 (dos) años para ajustar los lineamientos a los cambios normativos relacionados con las temáticas de Gestión de Personas.

## PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA DEL MALTRATO, ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL

El procedimiento de denuncia considera las siguientes instancias en la toma de acción ante una denuncia formal:



### **Paso 1: Denuncia**

Se entenderá por denuncia, toda comunicación formal que un trabajador o trabajadora municipal de a conocer por los medios a continuación descritos y que constituyan para la víctima, actos que puedan constituirse en situaciones de acoso laboral y/o sexual, maltrato laboral o discriminación.

Cualquier trabajador o trabajadora de la Municipalidad de Tierra Amarilla, que sufra o conozca de hechos ilícitos definidos como acoso laboral y/o sexual en el presente documento (anexo N° 1 definiciones) tendrá derecho a denunciarlos mediante los siguientes medios:



Municipalidad de  
**Tierra Amarilla**  
22 Diciembre 1891

- Registro por escrito mediante carta firmada por el /la denunciante dirigida al alcalde, en sobre cerrado con la leyenda “RESERVADO”.
- Enviar carta certificada a la Municipalidad de Tierra Amarilla con los antecedentes de la denuncia, también indicando la “Reserva”
- Entregar carta (sobre cerrado) de denuncia Oficina de Gestión personal de la Ilustre Municipalidad de Tierra Amarilla
- Enviar correo electrónico con los antecedentes de la denuncia a [denuncia.funcionaria@tierramarilla.com](mailto:denuncia.funcionaria@tierramarilla.com)

### **Requisitos formales que debe cumplir toda denuncia:**

- Toda denuncia debe ser formulada por escrito y debe estar firmada por el/la/los denunciante/s
- La denuncia debe ir acompañada del Anexo n°1: Formulario de Denuncia y completar los antecedentes y detalles en hojas complementarias con detalles del relato y antecedentes.
- Toda denuncia debe ser fundada y cumplir con los requisitos mínimos:
  - Identificación del /los denunciantes y/o víctimas (nombre, rut y antecedentes Anexo N°1). Obligatorio
  - Identificación de quien o quienes cometieron los hechos que se denuncian, cuando le consten al denunciante. Obligatorio
  - Identificación de los testigos con nombre y datos de contacto
  - Relato los hechos denunciados con la mayor cantidad de antecedentes de respaldo como son: hechos, fechas, acciones que se denuncian. Obligatorio
  - Adjuntar antecedentes complementarios que sirvan como medios de prueba (correos, mensajes, audios u otros que complementen la denuncia), cuando sea posible.
- En caso de contar con informes de la mutualidad relacionados con los hechos que se denuncian, pueden adjuntarse con los antecedentes, por



Municipalidad de  
**Tierra Amarilla**

22 Diciembre 1891

ejemplo, licencias laborales, informes y peritajes psicológicos y/o psiquiátricos, entre otros.

Toda denuncia que no cumpla con las formalidades de carácter Obligatorio y antecedentes mencionados anteriormente serán desestimadas por no cumplir con la formalidad requerida en este documento.

## **Paso 2: Recepción de la denuncia**

Las denuncias recibidas por los distintos canales de comunicación definidos por la Ilustre Municipalidad de Tierra Amarilla serán remitidas para:

- Evaluar el cumplimiento de los requisitos formales.
- Enviar respuesta de recepción en caso de enviar la denuncia a través de correo electrónico.
- Entregar copia firmada y timbrada con fecha y hora de recepción, en caso de recibir la denuncia a través de carta escrita en oficina de Gestión de Personal.
- Entregar comprobante de recepción de la denuncia donde se consigne fecha, hora y funcionario / funcionaria que recibe la denuncia.

En caso de despachar la denuncia a través de carta certificada, el/la denunciante deberá guardar comprobante de envío para seguimiento del proceso de acuerdo con plazos y forma.

## **Paso 3: Análisis de la denuncia**

El proceso de denuncia pasará por el proceso de validación de los antecedentes que describen las situaciones que pudiesen constituir maltrato laboral, acoso laboral o acoso sexual, y las pruebas que se acompañen en la denuncia para confirmar si,

dados los antecedentes, la denuncia corresponde a una situación de acoso laboral y/o sexual.

El Departamento de Gestión de Personas notificará al denunciante en un plazo máximo de 10 días hábiles siguientes a la denuncia, informado cual ha sido el curso de esta.

A su vez, el receptor de la denuncia, tendrá un plazo de 2 días hábiles para despacharlas al alcalde, desde la fecha de recepción, la que deberá quedar consignada a través del medio de recepción. El despacho de la denuncia deberá ir acompañado del Anexo N°1 junto a todos los antecedentes presentados por el/la denunciante. Esta información deberá ser despachada en sobre cerrado.

La unidad donde se reciban las denuncias será responsable de mantener un registro actualizado de las denuncias para llevar un control de los plazos, formas y fechas de recepción y despacho de las denuncias para posteriores seguimientos y trazabilidad del proceso.

Se revisarán los antecedentes de la denuncia en forma confidencial, resguardando la naturaleza de la denuncia, denunciante (s) y denunciado (s).

El Alcalde tendrá desde la fecha de recepción de la denuncia en su despacho, un plazo de 3 días hábiles para resolver si la tendrá por presentada.

Si habiendo transcurrido el término establecido en el inciso anterior, la autoridad no se ha pronunciado sobre la procedencia de la denuncia, entonces se tendrá por presentada.

Si la denuncia no es aceptada por el alcalde, éste podrá solicitar, a través del receptor de la denuncia, mayores antecedentes al o la denunciante. Éste a su vez, dispondrá de un plazo de 2 días hábiles para contactar al denunciante para que tenga la posibilidad de acompañar antecedentes que complementen la denuncia.

Revisados nuevamente los antecedentes por el alcalde, éste dispondrá en caso de proceder de 6 días hábiles para instruir el inicio del proceso de investigación, designando al fiscal investigador.

#### **Paso 4: Investigación**

La investigación de la denuncia por acoso laboral y/o sexual deberá realizarse de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 118 a 143 de la ley N° 18.883 que aprueba el Estatuto Administrativo para funcionarios municipales, es decir, a través de una Investigación Sumaria o Sumario Administrativo.

Una vez analizada la denuncia y cuando ésta se ajuste a la formalidad y plazos, y contengan los antecedentes necesarios para iniciar el proceso de investigación, y hubiese sido instruida la investigación por la autoridad; se notificará el inicio del proceso de investigación a la parte denunciante por correo electrónico, carta certificada o cualquier medio de notificación formal que respalde dicha acción.

En caso de que el/la denunciante se encuentre ausente por vacaciones o licencia médica, la Ilustre Municipalidad de Tierra Amarilla deberá acreditar la notificación del inicio de la investigación por los medios que estime conveniente.

El proceso de investigación tendrá por finalidad:

- **investigar** los hechos denunciados,
- establecer las **responsabilidades** administrativas involucradas y
- **proponer** la sanción correspondiente a las conductas que logren ser probadas mediante el proceso de investigación

La investigación de los hechos denunciados debe llevarse a cabo bajo estrictas normas de celeridad y discreción, resguardando la integridad y confidencialidad de los antecedentes y de los/las involucrados/as, para asegurar la eficacia del proceso.



## **Consideraciones posteriores al proceso de investigación**

- Independiente del resultado del procedimiento de investigación, es recomendable que las áreas de gestión de personas junto a las unidades afectadas directa e indirectamente por estos procesos, apliquen medidas para restaurar un clima laboral de confianza, como, por ejemplo, reuniones para fortalecer la comunicación, resolver dudas y trabajar en la restauración de la confianza entre los miembros de la unidad afectada.

## **SANCIONES**

El departamento **de Gestión de Personal y Remuneraciones**, conforme a los resultados de la investigación será responsable de ejecutar las sanciones ordenadas por el Alcalde.

Dichas sanciones se ajustarán de acuerdo con lo establecido en el Estatuto Administrativo.

Dependiendo de la gravedad de la falta cometida, se podrán aplicar las sanciones establecidas en el artículo 120 de la ley N° 18.883 antes mencionada, que dispone que: “Los funcionarios podrán ser objeto de las siguientes medidas disciplinarias:

- Censura;
- Multa;
- Suspensión del empleo desde treinta días a tres meses,
- y Destitución.”



### **Otro aspecto de las sanciones y denuncia:**

- En los casos de denuncias en que el proceso de investigación y el Fiscal a cargo, determinen que los antecedentes y/o la denuncia son falsos, deberán ser denunciados estos hechos al alcalde quien instruirá un proceso de investigación administrativa según lo estime conveniente, pudiéndose aplicar las sanciones administrativas establecidas en el Estatuto Administrativo.

### **TÉRMINO DEL PROCESO INVESTIGATIVO**

Una vez concluida la investigación, de acuerdo con lo establecido en el Estatuto Administrativo, se procederá a la formulación de cargos, solicitud de sobreseimiento, y cierre del proceso.

### **ANEXO 1: DEFINICIONES**

#### **a) Maltrato:**

##### **a.1) Definición:**

Cualquier manifestación de una conducta abusiva, especialmente, los comportamientos, palabras, actos, gestos, escritos u omisiones, que puedan atentar contra la personalidad, dignidad o integridad física o psíquica de una o más personas, poniendo en peligro su empleo o afectando o degradando el clima laboral.

##### **a.2) Características**

Dentro de las características de este tipo de maltrato, se encuentran, entre otras, las siguientes:

- Se presenta como una agresión esporádica.
- La conducta puede ser generalizada.
- La conducta puede ser evidente.



- Afecta la dignidad de las personas.

b) **Acoso Laboral:**

b.1) **Definición:**

Toda conducta que constituya agresión u hostigamiento **reiterados**, directo o indirecto, ejercida por el empleador, empleadora o jefatura directa, o por uno o más funcionario o funcionaria, en contra de otro u otros funcionarios o funcionarias, por cualquier medio, y que tenga como finalidad o resultado para él o las personas afectadas su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que pueda amenazar o perjudicar su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

b.2) **Características.** Dentro de las características de este tipo de acoso, se encuentran entre otras las siguientes:

- La conducta es selectiva, se orienta específicamente a uno o más trabajadores o trabajadoras, al empleador o empleadora o a la jefatura directa.
- La acción puede ser evidente o silenciosa.
- Su objetivo es desgastar a la o las víctimas.
- El hostigamiento es reiterado en el tiempo.
- Afecta la dignidad de las personas, constituye una acción grave que degrada a quienes lo sufren.

b.3) **Tipos de Acoso Laboral.**

- **Acoso jerárquico:** Es el realizado por un/a empleador/a o jefatura, donde la persona que acosa se resguarda en el hecho de tener poder sobre la situación laboral de la víctima. No es necesario que sea jefatura directa, sino que basta con que tenga autoridad sobre el/ella.
- **Vertical descendente:** Es aquel en que la persona acosadora ocupa un cargo superior a la presunta víctima como, por ejemplo, jefatura.
- **Vertical ascendente:** Es aquel que se ejerce por uno o más personas acosadoras



en contra de la presunta víctima que se encuentra en un cargo superior, por ejemplo, grupos de funcionarios y/o funcionarias confabulados para hostigar a la jefatura.

- **Horizontal:** Es aquel que se ejerce por una o más personas acosadoras en contra de la presunta víctima que no tiene funciones de jefatura respecto a esta o éstas y que no esté comprendido en la hipótesis de acoso laboral descendente como, por ejemplo, un trabajador o trabajadora que hostiga a otro u otra que no es su jefe o jefa.

#### b.4) Ejemplos de Acoso Laboral.

Las conductas abusivas pueden manifestarse a través de comportamientos, palabras, actos, gestos y/o escritos. A modo de ejemplo, y sin que esta enunciación sea taxativa, pueden señalarse, entre otras, las siguientes conductas:

- Gritar, avasallar, murmurar o insultar a la presunta víctima cuando está sola o en presencia de otras personas.
- Amenazar y/o intimidar de manera permanente a la presunta víctima.
- Tratar a la víctima de manera diferente o discriminatoria, con el objetivo de estigmatizarla frente a otros.
- Sobrecargar de forma selectiva y desproporcionada a la víctima, con mucho trabajo.
- Ignorar o excluir, hablando sólo a tercera/s persona/s presente/s, simulando su no existencia.
- Inventar y/o difundir situaciones inexistentes o rumores maliciosos o calumniosos que dañan la reputación, honra, dignidad o imagen de la presunta víctima, en lo personal, en lo familiar o en lo laboral.
- Ignorar, minimizar o invisibilizar maliciosamente los éxitos profesionales o atribuirlos a otra u otras personas o a elementos ajenos a la víctima, como la casualidad o suerte.
- Ridiculizar su trabajo, sus ideas o los resultados obtenidos ante los demás

trabajadores y/o trabajadoras.

- Asignar tareas y objetivos con plazos imposibles de cumplir.
- Quitar áreas de responsabilidad de forma arbitraria, sustituyéndolas por otras tareas o no asignando ningún trabajo.
- Modificar sus atribuciones de manera arbitraria, sus funciones y/o responsabilidades sin informar previamente a la presunta víctima.
- Retener información crucial para su trabajo o manipular a la víctima para inducirle a error y después acusarle de negligencia o faltas profesionales.
- Castigar duramente o impedir cualquier toma de decisiones o iniciativa personal en el marco de sus atribuciones.
- Burlarse de la orientación sexual de un trabajador o trabajadora.
- Mofarse de la discapacidad de un trabajador o trabajadora.

**c) Acoso sexual:**

**c.1) Definición:**

Entendiéndose como tal, el que una persona realiza en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo. Cuando el afectado o afectada sea un o una postulante, o un usuario o usuaria del servicio, se entenderá como acoso sexual el que un funcionario o funcionaria, en forma indebida, realice por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenace o perjudique el ejercicio o la calificación de su práctica profesional o que amenace o perjudique el goce de beneficios que otorga el Servicio, respectivamente.

**c.2) Características**

Distinguiendo algunos elementos que se desprenden de la definición de acoso sexual, es posible mencionar los siguientes:

- Realizada por una persona: Significa que el acoso sexual, incluye no sólo el acoso



de un hombre a una mujer, sino también de una mujer a un hombre y entre personas del mismo sexo. El acoso sexual puede ser considerado como una forma más de discriminación por razón del género, tanto desde una perspectiva legal como en su concepto.

- Sin consentimiento: La falta de consentimiento es determinante para configurar el acoso sexual, es decir, cuando la persona objeto de un requerimiento de carácter sexual responde y acepta por su propia voluntad, no podrá alegar posteriormente ser víctima de acoso sexual basado en el mismo hecho.

- Por cualquier medio: Las conductas constitutivas de acoso no se encuentran limitadas a acercamientos o contactos físicos, sino que incluyen cualquier acción de la persona acosadora sobre la presunta víctima que pueda representar un requerimiento de carácter sexual indebido. Este tipo de acciones pueden realizarse a través del uso de las tecnologías de la información y comunicación.

- Con amenaza de perjuicio laboral o las oportunidades en el empleo: Se caracteriza porque el rechazo de una persona a esa conducta o su sumisión a ella es empleada explícita o implícitamente como base para una decisión que afecta al trabajo de esa persona, como el acceso a la formación profesional o al empleo; continuidad en el empleo; promoción; salario; o cualesquiera otras decisiones relativas al empleo. Se trata de una conducta que crea un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil o humillante para quien la sufre.

c.3) **Conductas y Ejemplos de acoso sexual.** Aunque no conforman una lista cerrada, son indiciarias de acoso sexual las siguientes conductas:

- Comportamiento físico de naturaleza sexual: Contacto físico no deseado, que puede ir desde tocamientos innecesarios, palmaditas, pellizcos o roces en el cuerpo de otra persona, hasta intento de violación o coacción (obligación) para las

relaciones sexuales.

- Conducta verbal de naturaleza sexual: Insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual, coqueteos ofensivos, comentarios insinuantes u obscenos.
- Comportamiento no verbal de naturaleza sexual: Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, objetos o materiales escritos, miradas obscenas, silbidos o gestos que hacen pensar en el sexo.
- Comportamientos basados en el sexo que afectan la dignidad de la persona en el lugar de trabajo: Se trata de una conducta de carácter sexual que denigra, intimida o es físicamente abusiva, como por ejemplo los insultos relacionados con el sexo, comentarios ofensivos sobre el aspecto o vestimenta, etcétera.

d) **Denuncia.** Comunicación que realiza una o más personas a las autoridades que corresponda, dando cuenta de la ocurrencia de uno o varios hechos que puedan resultar constitutivos de maltrato, acoso laboral o de acoso sexual.

e) **Denunciante:** Persona, sea el afectado o afectada o un tercero, que pone en conocimiento el hecho constitutivo de maltrato, acoso laboral o sexual, a través de una denuncia, con la finalidad de obtener la intervención de la institución.

f) **Denunciado o Denunciada:** Persona cuya supuesta conducta es objeto de la denuncia por maltrato, acoso laboral o acoso sexual.

g) **Afectado o Afectada:** Persona sobre la cual recae la conducta constitutiva de maltrato, acoso laboral o acoso sexual, sea o no funcionario o funcionaria del servicio.

h) **Investigador:** Persona designada para dirigir y llevar a cabo la investigación, por conductas de acoso laboral y/o sexual ocurridas en un contexto laboral. Son posibles investigadores aquellas personas con rango superior al denunciado, así como también terceros externos especializados en la materia.

aceptada, el Comité de ética deberá comunicárselo al encargado de Recursos



Municipalidad de  
**Tierra Amarilla**  
22 Diciembre 1891

Humanos, para que éste le informe al/la Denunciante.



## ANEXO 2: FORMULARIO DE DENUNCIA

### “FORMULARIO DE DENUNCIA DE ACOSO LABORAL O SEXUAL DE LA ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE TIERRA AMARILLA”

- 1) INDIQUE EL TIPO DE FALTA QUE DESEA DENUNCIAR. Marque con una “X” la alternativa que corresponda: (puede marcar más de una alternativa)

Acoso Laboral	
Acoso Sexual	
Otra conducta que atente contra la dignidad de las personas	

Si su respuesta fue “otra conducta”, describa a continuación:

--

- 2) IDENTIFICACIÓN DEL DENUNCIANTE. Datos de identificación respecto a quien realiza la denuncia. Marque con una “X” la alternativa que corresponda:

<b>Victima</b> (persona en quien recae la acción de acoso laboral y/o sexual, u otra conducta)	
<b>Denunciante:</b> Persona (un tercero) que pone en conocimiento del hecho constitutivo de acoso laboral y/o sexual u otra conducta	

Datos personales del denunciante (sólo en el caso que el denunciante NO sea la víctima):

DATOS PERSONALES	
Nombre completo.	
Cargo que desempeña	
Departamento, Unidad o área de desempeño	
Datos de contacto	

Datos personales de la Víctima:

Nombre completo	
RUT	
Dirección particular	
región / comuna	
Teléfono de contacto	
Correo electrónico	

Datos de la Víctima respecto a la organización:

DATOS PERSONALES	
Cargo que desempeña	
Departamento, Unidad o área de desempeño	
Recinto Municipal donde se desempeña	
Tipo de contrato	
Fecha de ingreso a la institución	



### 3) ANTECEDENTES DE LA DENUNCIA

Nivel jerárquico del Denunciado – Victimario respecto de la Víctima. (marque con una X)

Nivel superior	
Igual Nivel Jerárquico	
Nivel Inferior	

¿El Denunciado – Victimario corresponde a la jefatura superior inmediata de la Víctima?

SI	
NO	

¿El Denunciado – Victimario trabaja directamente con la Víctima?

SI	
NO	
Ocasionalmente	

Si su respuesta fue “ocasionalmente”, describa a continuación:

--



¿El Denunciante – Victima ha puesto en conocimiento de su superior inmediato esta situación?

SI	
NO	

Si su respuesta fue “no”, describa a continuación la razón por la cual no ha puesto en conocimiento a su superior inmediato de esta situación:

--

#### 4) NARRACIÓN DE LOS HECHOS

Describa las conductas manifestadas – idealmente en orden cronológico – por el/la presunto/a acosador que avalarían la denuncia. (Señalar nombres, lugares, fechas y detalles que complementen la denuncia). Si desea puede relatar los hechos en una hoja adjunta.

--



Municipalidad de  
**Tierra Amarilla**  
22 Diciembre 1891

Señale desde hace cuánto tiempo es víctima de las acciones anteriormente descritas.

Individualice quién o quiénes han cometido estos actos atentatorios a la dignidad de las personas. (Señalar nombres, lugares, fechas y detalles que complementen la denuncia). Si desea puede relatar los hechos en hoja adjunta.

Señale la individualización de las personas que hubieren presenciado o que tuvieren información de lo acontecido – Testigos – (Señalar nombres, lugares, fechas y detalles que complementen la denuncia). Si desea puede relatar los hechos en hoja adjunta:



Municipalidad de  
**Tierra Amarilla**  
22 Diciembre 1891

Señale los antecedentes y documentos que acreditan la denuncia: Marque con una "X" la alternativa que corresponda:

Ninguna evidencia específica	
Testigos	
Correos Electrónicos	
Fotografías	
Video	
Otros documentos / medios de respaldo	

Si respondió "Otros documentos de respaldo", favor señale cuál/es:

Observaciones adicionales